

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第151號

上訴人 蘇冠宇

訴訟代理人 蘇衍維律師

張浩倫律師

被上訴人 盟訊實業股份有限公司

法定代理人 黃順德

訴訟代理人 沈以軒律師

陳佩慶律師

鄭人豪律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，上訴人對於中華民國109年6月12日臺灣新北地方法院108年度勞訴字第39號第一審判決提起上訴，本院於110年1月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國107年5月7日受僱於被上訴人擔任工程師，約定月薪為新臺幣（下同）6萬元，107年10月起調整為6萬3000元，每月5日發薪。伊於107年12月5日收受解雇通知書（下稱系爭通知書），以伊有多次拒絕工作指派並侮辱主管等情，經被上訴人公司主管勸導並分別於107年10月12日（下稱第一次約談單）、11月22日（下稱第二次約談單）、11月23日（下稱第三次約談單）各開立改善項目約談單（合稱約談單）後，未依被上訴人之員工服務手冊（下稱員工手冊）規定自動離職，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款及第4款規定將伊解僱。惟伊未有拒絕職務範圍內工作或對主管侮辱之行為，被上訴人未依員工手冊規定完成約談程序，且開立第二次約談單與第三次約談單僅隔1日，未符合員工手冊規定有屢勸不聽始可發動約談程序之規定，又未依獎懲辦法予伊較輕微之懲戒處分，逕將伊解僱有

01 違解僱最後手段性原則，亦不合法。爰依勞動契約、民法48
02 7條本文規定，求為確認兩造之僱傭關係存在，被上訴人自1
03 07年12月6日起至同意伊繼續提供勞務之前一日止，按月於
04 次月5日給付伊6萬3000元暨加付各翌日起算法定遲延利息之
05 判決。

06 二、被上訴人則以：上訴人任職伊公司RF開發部門，訴外人黃士
07 哲(即David)為其第一階主管，負責其工作指派及監督管
08 理。上訴人於107年9月間、同年11月16日至同年月23日間皆
09 拒絕黃士哲對其工作指派，並多次對其第二階主管即訴外人
10 洪祥益(即Ian)及黃士哲有辱罵情形，且批評其他同仁及
11 主管欠缺RF專業能力，經黃士哲及時任被上訴人公司無線電
12 產品研發處處長葉時增約談，告誡上訴人應依照主管所指派
13 工作執行職務，上訴人依舊批評主管並拒絕執行被指派之工
14 作項目，連續多次拒絕工作指派並侮辱主管，經先後開立3
15 張約談單，違反伊公司工作規則第43條第3項第2款至第6款
16 規定，情節重大，伊終止勞動契約並符合最後手段性，應屬
17 適法等語，資為抗辯。

18 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，聲明：
19 (一)原判決廢棄。(二)確認上訴人與被上訴人間之僱傭契約存
20 在。(三)被上訴人應自107年12月6日起至被上訴人同意上訴人
21 繼續提供勞務之前一日止，按月於次月5日給付上訴人6萬30
22 00元暨各應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計
23 算之利息。(四)願供擔保，請准宣告假執行。被上訴人答辯聲
24 明：(一)上訴駁回。(二)如若受不利判決，願供擔保請准宣告免
25 為假執行。

26 四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實(見原審卷第4頁至
27 5頁、本院卷第190頁至197頁、第247頁，並依判決格式增刪
28 修改文句)：

29 (一)上訴人於107年5月7日起受僱於被上訴人，約定月薪為6萬
30 元，107年10月起調整為6萬3000元，被上訴人給付薪資之日
31 期為每月5日。

01 (二)上訴人擔任被上訴人RP處硬體專案室RF系統開發部RF系統開
02 發RX課工程師，提供勞務地點為新北市○○區○○○路0號3
03 樓。黃士哲為上訴人第一階主管，洪祥益為第二階主管，葉
04 時增為上訴人第三階主管，黃士哲負責上訴人之工作指派。

05 (三)上訴人被解僱前收到被上訴人於107年10月12日、11月22
06 日、11月23日開立之約談單。

07 (四)上訴人於107年12月5日收受系爭通知書。

08 五、本院得心證之理由：

09 (一)被上訴人於107年12月5日依勞基法第12條第1項第2款、第4
10 款規定，不經預告終止兩造間勞動契約，應屬合法：

11 1.按勞工對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之
12 勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，或勞工違反勞動契
13 約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞
14 基法第12條第1項第2款、第4款分別定有明文。

15 2.上訴人雖主張：兩造間僅係就撰寫T1A102測試項目之執行規
16 範是否為其職務範圍內工作發生歧見，伊並無拒絕指派之工
17 作而有屢勸不聽之情形等語。惟：

18 (1)上訴人107年9月正式任用前即有拒絕被上訴人公司主管黃士
19 哲指派執行NP88專案工作之行為，被上訴人公司主管黃士哲
20 為使專案進行順利改指派他人進行測試工作。嗣上訴人獲正
21 式任用後，黃士哲指派其進行濾波器之設計，上訴人不願意
22 執行，10月間黃士哲指派上訴人進行測試工作時，上訴人稱
23 其須執行協理交辦工作，經伊說明上訴人工作由伊指派，上
24 訴人仍不執行等情，有第一次約談單可稽（見原審卷第109
25 頁），且經證人黃士哲證述在卷（見原審卷第386頁）；上
26 訴人復因拒絕執行107年11月16日黃士哲指派其撰寫T1A102
27 測試項目執行規範工作，經黃士哲告誡上訴人應執行指派之
28 工作，且說明所指派之工作係寫測試規範，為董事長要求執
29 行的工作，寫執行規範是公司所有工程師皆需執行的工作項
30 目，被上訴人所有的測試規範都是上訴人所屬部門工程師寫
31 的，上訴人被指派之工作並非不合理之工作，有上訴人與黃

士哲、洪祥益間往來電子信件可稽（見原審卷第129至第130頁、第125頁、第126頁、第127頁）；及洪祥益於107年11月19日以電子信件要求上訴人依照黃士哲所安排的工作執行（見原審卷第132頁、第133頁）。黃士哲於107年11月19日再以電子信件請上訴人遵照工作安排進行工作，於107年11月21日、22日、23日下班前提交符合規定的兩份報告（見原審卷第135頁、第150頁），上訴人均以主管無知無能、指派工作不合理，拒絕執行指派之工作，黃士哲因而再開立第二次、第三次約談單等情，亦有工作報告書、上訴人寄發之電子信件、第二次、第三次約談單可稽（見原審卷第141頁、第111至140頁；原審卷第127頁、第160至161頁）。上訴人主張其未拒絕被上訴人指派之工作，已嫌無憑。

(2)黃士哲因上訴人拒絕其指派之工作，於107年10月12日開立第一次約談單後，被上訴人公司副總經理亦請訴外人朱偉華於107年11月9日寄送電子信件告知上訴人希望能對事不對人，如果不同意電路設計，主管堅持，可以保留意見，請主管簽名，最好不要說主管本人能力水平如何如何，這方面上級主管自有評判（見原審卷第115頁），已告知上訴人如何處理與其主管間對於工作認知之歧異。又據證人黃士哲證述：伊於107年11月16日安排上訴人自107年11月19日至107年11月23日執行規範撰寫工作，並給予上訴人其他工程師完成之其他執行規範測試報告參考，上訴人仍不願執行伊指派之工作，伊告知洪祥益後，洪祥益接續以電子郵件、口頭告誡上訴人應執行伊安排之工作，上訴人依舊不願執行。伊曾與上訴人進行面談開立約談單，處長葉時增也有與上訴人進行面談，其後上訴人仍不願進行伊交辦工作，伊報告處長葉時增，請其進行處理。開立第二次約談單後，上訴人亦未接受伊工作指派，伊再於107年11月23日約談上訴人，並要求上訴人執行伊指派之工作內容，但上訴人仍不願執行工作，伊遂開立第三次約談單（見原審卷第384至394頁）；證人葉時增亦證稱：第一次正式做面談，已清楚告誡上訴人之工作

01 應依照第一階主管黃士哲指示，不應拒絕，因上訴人反映第
02 一階主管黃士哲工作安排不公平，伊說職稱不同、領得薪資
03 不同，工作安排，宜有不一樣的安排。上訴人對於主管多所
04 抱怨，伊已告訴上訴人就是要依照第一階主管黃士哲指示，
05 此乃上訴人之工作等語（見原審卷第394至399頁）。堪認上
06 訴人於任職期間多次拒絕執行第一階主管黃士哲指派之工
07 作，經第二階主管洪祥益、第三階主管葉時增，甚至被上訴
08 人公司副總經理亦曾委請他人，分別以電子信件或面談方式
09 溝通後，仍拒絕執行黃士哲指派之工作。上訴人主張：兩造
10 間僅係就撰寫T1A102測試項目之執行規範是否為其職務範圍
11 內工作發生歧見，並無拒絕被上訴人指派之工作等語，核非
12 實情，不足採信。

13 (3)又依證人黃士哲證稱：上訴人任職RF開發部門工程師之工作
14 內容包括執行電路設計、PCB繪製、產品特性測試及測試項
15 目之執行規範文件撰寫等語（見原審卷第384頁），參酌上
16 訴人應徵時，被上訴人公司召募管理廣告內容記載之職務說
17 明欄第4點、第5點記載工作內容包含執行相關電路測試、提
18 出工作報告、記錄測試方法、並建立或修改驗證計畫等（見
19 原審卷第107頁），可見黃士哲前揭指示上訴人執行之工
20 作，均為上訴人依兩造間勞動契約應履行之職務工作內容。
21 上訴人主張：黃士哲指派之工作均非伊應履行之職務工作云
22 云，亦無憑採。

23 (4)故而，被上訴人抗辯：上訴人於任職期間，多次拒絕執行被
24 上訴人指派之工作等語，應非虛妄。上訴人此部分主張，尚
25 不足採。

26 3.上訴人於107年11月19日以電子信件回覆黃士哲要求執行指
27 派之工作，尚表示：「這種叫做報告而且還是做standard的
28 報告哇！這應該會成為全世界科技業最有趣的話題呢？這是
29 幼稚園小朋友做的嗎？真是太有趣了！」等文字，並附加上
30 訴人於系爭第一次約談單填寫：「主管的行為無知又無能，
31 沒有當責」等內容（見原審卷第135至137頁、第185頁）。

01 嗣黃士哲於107年11月21日以電子信件要求上訴人於下班前
02 提交符合規定的兩份報告，上訴人陸續以電子信件回覆：
03 「你家的工程師的報告更好笑，你要我提供這種版本嗎？而
04 且你的中文閱讀能力，看得懂下圖這幾句話嗎？看不懂，我
05 可以免費教你唷！…吾皇萬歲、萬歲、萬萬歲」；「Hi RF
06 team的Member你家的David皇帝腦羞成怒到極致了會有哪個
07 衷心的小李子去救救他呢？…小心，龍怒~ 是很恐怖的~P.S
08 .跟David皇帝見面時，記得自稱奴才呀！」、「David皇帝
09 忘記您與Ian皇帝都是不看書的…其實，為臣只是想蒐集您
10 倆的語錄. 方便我茶餘飯後與他人好聊天吾皇萬歲、萬歲、
11 萬萬歲P.S. 兩位皇帝的文字與話語都充滿一種笑果，真有如
12 飛龍在天阿！」等語，並以副本傳送黃士哲及被上訴人其他
13 員工（見原審卷第147至第150 頁、第159頁）。上訴人復於
14 第二次約談單「改善事項」欄位填寫：「明明是David與Ian
15 濫用職權，沒有專業能力，不接受RF訓練，EQ太差」；於
16 「員工填寫」欄位記載：「David, Ian自說自話…David和Ia
17 n想當皇帝…David, Ian實在不適任RF主管，無專業能力，EQ
18 太差, 領導能力也差」、「David, Ian不適任RF部門的主管」
19 等文字（見原審卷第160頁、第187頁）；於第三次約談單填
20 寫：「David、Ian智商到底是多少」、「如果你們智力真的
21 有問題，請我醫生朋友救救你們」、「還有David, Ian智商
22 到底多少啊？為什麼連中文都看不懂」、「David, Ian沒救
23 了，找醫生開藥給他們吧！」、「To二階：多看點書啦，不
24 然沒人可以救救你啦。還是你的下一步是統一世界，稱霸宇
25 宙呢？」等語（見原審卷第161頁、第189頁），對照黃士
26 哲、洪祥益與上訴人間往來電子信件內容，黃士哲及洪祥益
27 對上訴人拒絕工作指派之情形予以告誡，並表示要以公司程
28 序處理（見原審卷第125至第130頁），均無上訴人所陳以咆
29 嘯、恐嚇、威脅等方式對之霸凌之情形，上訴人以上開不
30 屑、輕蔑、使他人感到難堪之侮辱情事之言論回應，且以被
31 上訴人公司網路平台寄送上開電子信件予被上訴人公司其他

員工（見原審卷第159頁），更於107年11月3日在社群媒體上發文討論內容，標題為「什麼叫做有經驗的RF工程師」之檔案（見原審卷第111頁至112頁），並將上開於社群媒體上發文討論內容附加於電子信件，於107年11月6日寄發信件內容為：「本來想教你們PR-RF團隊知識，可惜你們的井底之蛙，也讓我徹底對你們不再抱持著成長的期望！…原本好好的有人（我）可以教你們，偏偏你們團隊八個人都超級自大加無知…」等文字之電子信件於被上訴公司其他員工（見原審卷第111至112頁），已明顯影響被上訴人團隊工作融洽之氛圍，其情節顯已超越上訴人主張僅為因工作內容不合理之事實陳述，自不得憑上訴人主觀以測試規範之撰寫，無法僅憑其一人之力完成，主管交辦之工作不合理，作為合理正當化其輕蔑、侮辱他人之言論之憑據。上訴人主張：伊所為言論，乃為捍衛自身工作權益，幫公司省去不必要人力浪費與成本，並非重大侮辱之行為，且與同事間關係良好，不構成勞基法第12條第1項第2款之解僱事由，亦無足取。

4.上訴人又主張：伊以為107年11月22日、107年11月23日約談單是要幫伊陳情，才寫下對黃士哲與洪祥益對待上訴人態度的許多問題，不知為約談單，僅為事實之陳述，被上訴人未依員工手冊規定之獎懲辦法，先予上訴人警告、小過、大過懲處，且第二次約談單與第三次約談僅相隔1天，無屢勸不聽之情形，發動約談程序開立約談單不合法；在第三次約談程序發動前，上訴人電腦權限已遭封鎖，被上訴人早已決定資遣上訴人，被上訴人未依員工手冊規定約談程序進行約談，被上訴人係違法將之解雇等語。惟：

(1)第一次、第二次、第三次約談單上均載明：「盟訊實業股份有限公司改善項目約談單」（見原審卷第109頁、第157頁、第160至161頁），上訴人為國立大學研究所肄業，任職被上訴人前曾有7至8年工作經歷（見原審卷第97頁），應非無智慮經驗之人，復於到職時領取被上訴人員工服務手冊，有上訴人提出新進員工告知單可稽（見原審卷第35頁），當知悉

員工手冊E4-1記載：「當個人工作表現不佳或在上班期間未能遵守公司的相關規定或要求，當該員屢勸不聽，主管得與該員面談，並開立約談單」之規定（見原審卷第123頁），豈會錯認上開約談單為認證單、訪談單或不知是何文件之理。

(2)據證人黃士哲證述：上訴人在第三次約談單上記載「我的電腦權限都被鎖住了」，是因為上訴人於107年11月22日以Email電子信件散佈侮辱主管內容後，被上訴人公司怕上訴人繼續使用寄發電子信件侮辱主管，針對上訴人電子信件權限及內部網路使用進行封阻，如上訴人有意願進行工作，仍可使用電腦工作等語（見原審卷第391頁），可見被上訴人係因上訴人利用公司網路平台散布侮辱主管黃士哲、洪祥益之言論，始限制上訴人使用權限，不影響上訴人使用電腦工作，遑論上訴人於107年12月5日始收受系爭通知書，尚難認被上訴人於黃士哲開立第三次約談單前已決定資遣上訴人。

(3)綜觀被上訴人工作規則及員工手冊內獎懲規定（原審卷第117至120頁；原審卷第199至242頁），就被上訴人員工違反工作規則情節重大，並無規定被上訴人須先予警告、小過、大過懲處，方可開立約談單。再佐以被上訴人工作規則及員工手冊就開立約談單之規定，亦僅以當該員屢勸不聽，主管得與該員面談，並開立約談單為要件（見原審卷第235頁），並無規定開立約談單後應以警告、小過、大過懲處或需先以警告、小過、大過懲處為必要。上訴人於黃士哲開立第二次約談單後，仍拒絕執行其交辦之工作，因而開立第三次約談單，不因第二次與第三次約談僅相隔1天，即謂被上訴人有何違反員工手冊規定之約談程序可言。是上訴人此部分主張，洵非可採。

5.上訴人於任職被上訴人公司7個月期間，多次拒絕主管黃士哲指派之工作，被上訴人依工作規則、員工手冊規定程序，先後開立約談單予上訴人改善機會，並經被上訴人公司主管黃士哲、洪祥益、葉時增分別多次以電子信件或當面指示告

01 誠、約談上訴人，惟未見上訴人有任何改善，或對被上訴人
02 公司主管之溝通表達基本之尊重，更以公司網路平台寄發其
03 輕蔑侮辱主管言論之電子信件予被上訴人公司其他員工，並
04 將其在社群媒體上發表之討論文章電子檔案附加於電子信件
05 指摘所屬團隊其他員工為井底之蛙，已難期待上訴人能接受
06 其他任何懲處手段有所改善，而繼續維持兩造間僱傭關係。
07 若被上訴人繼續雇用上訴人，顯然將使被上訴人對於未來管
08 理其他員工之威信盡失、業務無法正常運作，難謂兩造勞雇
09 間之信賴關係未生破綻。參以上訴人於本院審理期間仍堅稱
10 其所拒絕之工作非其職務範圍內之工作，所為上開不屑、輕
11 蔑、使他人感到難堪之侮辱情事之言論，均為事實之陳述
12 （見本院卷第89至91頁），主觀上迄無何試圖融入被上訴人
13 公司成員間工作分派及運作。核上訴人所為，符合被上訴人
14 工作規則第43條第3項第4款規定：「妨害工作場所秩序，影
15 響工作氣氛和同仁工作士氣，不利於公司業務正常運作者」
16 （見原審卷第120頁），且情節重大。是被上訴人於107年12
17 月5日所為懲戒性解僱，與上訴人之違規行為在程度上相
18 當，實已符合解雇之最後手段性，不因被上訴人未先予上訴
19 人警告、小過、大過或罰薪懲處而有異，且未逾勞基法第12
20 條第2項規定之30日除斥期間。被上訴人依勞基法第12條第1
21 項第2款及第4款規定予以解雇，終止勞動契約，洵屬合法有
22 據。

23 (二)兩造間之僱傭關係業已由被上訴人依勞基法第12條第1項第
24 2、4款之規定合法終止，兩造間已無僱傭關係存在。上訴人
25 請求確認兩造間之僱傭關係存在，並請求被上訴人給付自10
26 7年12月6日起至被上訴人同意上訴人繼續提供勞務之前1日
27 止，按月於次月5日給付6萬3000元暨各應給付日之翌日起算
28 法定遲延利息，均無憑採。

29 六、綜上所述，上訴人請求確認兩造間之僱傭關係存在，被上訴
30 人應自107年12月16日起至被上訴人同意上訴人繼續提供勞
31 務之前1日止，按月於次月5日給付上訴人6萬3000元暨各應

給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。並依民事訴訟法第78條規定，為訴訟費用負擔之判決。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 110 年 2 月 23 日
勞動法庭

審判長法 官 胡宏文

法 官 陳心婷

法 官 朱慧真

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 110 年 2 月 23 日

書記官 陳永訓